

4. Онікієнко В. В., Ткаченко Л. Г., Ємельяненко Л. М. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / За ред. В. В. Онікієнка. — К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. — 286 с.

5. Панієв М. Соціальний захист населення в умовах фінансово-економічної кризи в Україні // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 2. — С. 7—13.

6. <http://finance.tochka.net/ua/1026-40-ukraintsev-gotovy-zaplatit-za-trudoustroystvo>

7. www.dcz.gov.ua

8. epp.eurostat.ec.europa.eu

9. ukrstat.gov.ua

similar papers at core.ac.uk

provided by Institutional Repository of Vadym Hetma

УДК 331.101.32

М. М. Гуменюк, канд. екон. наук, старш. преп.,

Н. В. Гуменюк, асистент,

Автомобильно-дорожный институт, г. Горловка

КАЧЕСТВО ТРУДА КАК ПОКАЗАТЕЛЬ СТЕПЕНИ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ РАБОТНИКОВ СВОИМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ

АННОТАЦИЯ. Как известно, процесс воздействия изменений в качестве труда работников предприятия на прибыльность их деятельности связан с изменением параметров факторов производственной деятельности, которые влекут за собой изменение экономических результатов функционирования предприятия на рынке. Поэтому для успешного функционирования предприятия в рыночной среде необходимо соответствие стандартам качества, особенно стандартам качества труда

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Качество труда, продуктивность труда, удовлетворенность трудом, социальная ответственность, трудовая адаптация.

АНОТАЦІЯ. Як відомо, процес впливу змін в якості праці працівників підприємства на прибутковість їх діяльності пов'язаний зі зміною параметрів факторів виробничої діяльності, які спричиняють зміни економічних результатів функціонування підприємства на ринку. Тому для успішного функціонування підприємства в ринковому середовищі необхідна відповідність стандартам якості, особливо стандартам якості праці

КЛЮЧОВІ СЛОВА: якість праці, продуктивність праці, задоволеність працею, соціальна відповідальність, трудова адаптація.

The SUMMARY. As is known, process of influence of changes as work of workers of the enterprise on profitableness of their activity is connected to change of parameters of factors of industrial activity which entail change of

economic results of functioning of the enterprise in the market. Therefore for successful functioning the enterprise in the market environment conformity to the quality standards is necessary, is especial to the quality standards of work

KEY WORDS: quality of work, efficiency of work, satisfaction work, the social responsibility, labour adaptation.

Переход к рыночным отношениям требует коренной перестройки трудовых отношений на всех уровнях управления производственной деятельностью — от директора до рабочего. Основным условием успешной деятельности становиться достижение высокого удовлетворения динамичных общественных и личных потребностей членов трудового коллектива.

В публикациях Международной организации труда постоянно делается акцент на то, что трудовую жизнь необходимо рассматривать как наиболее важную сферу социально-экономической деятельности, а обеспечение ее высокого качества является одной из главных предпосылок в формировании конкурентоспособного общества.

Дж. Муллинз отмечает: «Посредством высокого качества трудовой жизни реализуется основная цель хозяйственной деятельности — обеспечение эффективности производства на основе роста продуктивности труда, удовлетворения трудом, достижения социальной ответственности в труде, адаптации производственной среды к потребностям работников всех уровней. В процессе достижения этой цели предусматривается активное сотрудничество персонала с администрацией, привлечение работников к участию в управлении предприятием, что обуславливает формирование чувства причастности к коллективу, гордости за достигнутые результаты. Качество трудовой жизни — основной принцип философии организации — предусматривает рассмотрение человека как «ценности», которую необходимо «раскрывать» и «развивать», способствовать повышению уровня ее знаний» [1].

В то же время для собственника предприятия важной является оценка того, каким образом лица, причастные к технологическому процессу, реагируют на социально-технические аспекты данной системы. Известно, что психологическая реакция людей на условия труда в организации — это фактор, влияющий на эффективность, которая отображает связь между достигнутым результатом предприятия (организации) и использованными ресурсами. Следовательно, характер данной реакции — важный критерий способности организации эффективно функционировать, который может быть выражен посредством интегрального показателя качества труда работников.

В экономической литературе при определении понятия «качество труда» применяют различные подходы. С одной стороны, имеется в виду обобщенная характеристика квалификационной сложности труда в целях построения тарифной системы оплаты труда, с другой — результативность труда с точки зрения экономичности затрат. Третья сторона определяет качество труда с точки зрения конкурентоспособности труда, вложенного в приобретаемые товары и предоставленные услуги.

Процесс воздействия изменений в качестве труда работников предприятия на прибыльность их деятельности связан с изменением параметров факторов производственной деятельности, которые приводят к сбоям и провоцируют возникновение несоответствий, влияющих на организационные, технологические, финансовые и иные элементы производственной и экономической подсистем предприятия, влекущих за собой изменение экономических результатов функционирования предприятия на рынке [2]. Поэтому для успешного функционирования предприятия в рыночной среде необходимо соответствие стандартам качества. TQM-ориентированная технология управления качеством заключается в социальной непротиворечивости в деятельности предприятий, которая предполагает согласование интересов внешних (поставщики, потребители, предприятия-конкуренты, инвесторы, общество в целом) и внутренних (владельцы и сотрудники) клиентов. Рассчитывать на долговременный успех можно только при согласовании потребностей всех указанных групп. Следовательно, деятельность предприятия по обеспечению качества труда есть нахождение компромисса между интересами всех заинтересованных групп.

Основными принципами современного качества труда являются:

- осознание всеми сотрудниками необходимости качественно трудиться;
- принятие научно обоснованных решений на основе анализа объективной и полной информации;
- делегирование полномочий квалифицированным и ответственным работникам;
- всеобщее и постоянное обучение;
- ответственный менеджмент [3, 4].

Для успешной реализации на предприятиях перечисленных факторов, а следовательно и улучшения показателей трудовой деятельности главным во внедрении менеджмента качества труда является необходимость совпадения целей сотрудников с целями компании. Поэтому повышение компетенции, заработной платы, статуса работников, а также внедрение корпоративной культуры, свидетельству-

ющей о созвучии целей (сотрудник должен ощущать себя частью предприятия), являются необходимым условием формирования мировоззрения сотрудников, причем на всех звеньях управления необходимо использовать соответствующие факторы мотивации:

— внешние мотивы: стабильная работа, контрактные условия, карьера, размер заработной платы, надбавки, премии, штрафы. Результатом внешней мотивации является материальный достаток работника. При этом остается противоречие между интересами предприятия и интересами персонала;

— внутренние мотивы: оценка коллег, оценка руководства, самооценка и самовыражение, стремление к ответственности. Результатами внутренних мотивов являются: работа в команде, гордость за свою организацию, радость от результатов работы.

В отличие от традиционного подхода, концепция TQM наделяет трудовые отношения более интенсивной мозговой деятельностью, базирующейся на творческой организации (обучение персонала, взаимообмен между компаниями высококвалифицированными работниками и т.д.). Интеллектуальная собственность представляет собой нематериальный оборотный фонд, который принадлежит не компании, а человеку. С этой точки зрения, работник принимает роль клиента, то есть внутреннего «заказчика», который расплачивается своей интеллектуальной собственностью (компетенция + творчество + практика) за возможность реализации своей профессиональной квалификации и за выполнение персональных предложений (заданий) поставщика, то есть компании [5].

Таким образом, реализация концепции экономического роста возможна только в условиях роста конкурентоспособности отечественных предприятий, а человеческий капитал является определяющим звеном данного процесса. Поэтому грамотное стимулирование, постоянное развитие и совершенствование навыков, способностей, знаний работников становится необходимым условием успешного функционирования предприятий.

Согласно стандартам качества ISO серии 9000, обобщенный перечень показателей по управлению качеством труда включает экономические, личные, организационно-технические, социальные факторы. К экономическим показателям управления качеством труда следует отнести: сложность труда, квалификацию работника, народно-хозяйственное значение отрасли, условия труда, трудовой стаж. Личные характеристики работника включают умение, добросовестность, оперативность, инициативность, творческую активность, трудовую дисциплину. К организационно-техническим принадлежат: привлекательность труда, характер

и насыщенность оборудования, уровень технологической организации производства, рациональная организация труда. Социально-культурные факторы включают коллективизм, социальную активность, общекультурное развитие.

Согласно перечисленным выше составным элементам качества труда необходимо отметить, что социально-трудовые отношения в современном понимании их сути и содержания — это не столько сфера диктата работодателей и классового противостояния, а сфера взаимного согласования интересов сторон этих отношений, сфера компромиссов, соглашений и договоров между продавцами и покупателями рабочей силы при участии государства [6]. Следовательно, для удовлетворения запросов, интересов и потребностей всех субъектов производственного процесса, достижения желаемого уровня качества и конкурентоспособности как работодателям, так и работникам необходимо переходить на новый уровень отношений — социального партнерства.

Украинские специалисты в сфере социально-трудовых отношений В. Жуков и В. Скуратовский придерживаются такого определения: «Социальное партнерство — это динамический процесс, который существует в демократическом обществе при определенных социально-экономических и социальных условиях и является результатом сотрудничества, отношений заинтересованных сторон» [7].

Так, социальное партнерство — это прежде всего, определение неоднозначности интересов различных общественных сил, признание права каждой группы иметь собственные экономические интересы, которые могут не совпадать с интересами другой группы. В то же время социальное партнерство — это осознанное желание сторон прийти к взаимопониманию, соглашаться на компромиссы, сотрудничать во имя социального мира, который является важным условием развития экономики, а соответственно и улучшения качества жизни и труда.

Выводы.

1. Качество и конкурентоспособность определяют подъем экономики и качество жизни людей. Конкурентоспособность предприятия и выпускаемой им продукции стала важным критерием, определяющим возможности существования организации в рыночных условиях.

2. Основным условием успешной деятельности становится достижение высокого удовлетворения динамичных общественных и личных потребностей членов трудового коллектива.

3. Качество труда является интегральным показателем удовлетворения работниками личных и общественных потребностей посредством работы на предприятии.

4. TQM-орієнтованна технологія управління якістю заключається в узгодженні інтересів зовнішніх і внутрішніх суб'єктів економічної діяльності. Слідовательно, діяльність підприємства по забезпеченню якості праці є знаходження компромісу між інтересами всіх зацікавлених груп і дотримання принципам соціального партнерства в організації.

Література

1. *Mullins J. L. Management and Organizational Behaviour.* — London: Pitman, 1993. — С. 15.
2. *Овчинникова Т. И., Штефан В. И.* Соціальна складова — якість праці. — Кадри підприємства. — www.dis.ru
3. Управління персоналом організації / Під ред. А.Я. Кибанова. — М.: Інфра-М., 1997. — С. 511.
4. *Уткин Э. А.* Управління персоналом в малому і середньому бізнесі. — М.: Акаліс, 1996. — С. 207.
5. *Дубровина Л. А.* Організація роботи з персоналом на основі принципів загального управління якістю // Розвиток виробництва. — 2005. — № 3. — С. 96.
6. *Колот А. М.* Соціально-працеві відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — К.: КНЕУ, 2004. — С. 122.
7. *В Жуков, В. Скурятівський.* Соціальне партнерство в Україні. Навч. посіб. — К.: Вид-во УАДУ. — 2001. — С. 23.

Стаття надійшла до редакції 30.06.2010 р.

УДК 331.556.4

Є. В. Дронь, викладач кафедри АСУ,
Буковинський університет,
м. Чернівці

ТРУДОВА МІГРАЦІЯ В УКРАЇНІ: СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ

АНОТАЦІЯ. У даній статті приділено увагу вивченню кількісної і структурної характеристик міграційних процесів, які притаманні українському ринку праці, визначаються їх напрямки та інтенсивність. Особливу увагу приділено визначенню наслідків трудової міграції для країни-реципієнта та трудового ресурсу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Ринок праці, міграція, трудовий ресурс, народонаселення, соціальний захист, продуктивність праці працівників, оплата праці.